

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (Persero) ULP BELOPA

RISWAN¹

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo

Jln. Jendral Sudirman KM 03, Binturu, Kota Palopo

Email : riswan.lebani@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pln (persero) ulp belopa. Penelitian ini menggunakan data primer, metode pengambilan data menggunakan survei kuesioner kepada 73 pegawai di pln ulp belopa. analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, setelah data telah terkumpul, kemudian data dianalisis menggunakan program SPSS (*statistic product and service solution*) versi 20. Hasil penelitian menggunakan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji t, gaya kepemimpinan (X1) terbukti terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja (X2) terbukti terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai, serta melalui uji f (simultan) didapatkan juga hasil yang signifikan terhadap variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine whether there is a significant effect of leadership style and work environment on employee performance at PLN (Persero) Ulp Belopa. This study uses primary data, the data collection method uses a questionnaire survey to 73 employees at PLN Ulp Belopa. The analysis in this study uses multiple linear regression analysis, after the data has been collected, then the data is analyzed using the SPSS program (statistical product and service solution) version 20. The results of the study using multiple linear regression analysis through the t test, leadership style (X1) is proven. There is an influence on employee performance, the work environment (X2) is proven to have an influence on employee performance, and through the f test (simultaneous) there are also significant results on the independent variables in this study which together have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance.

Keywords: leadership style, work environment, and employee performance

PENDAHULUAN

Diera globalisasi modern yang perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologinya saat ini pertumbuhannya sangatlah pesat, sehingga perusahaan diuntut untuk bisa beradaptasi dan mampu bertahan dalam kondisi apapun. Salah satu kekuatan yang dapat menopang dan membantu perusahaan agar tetap bertahan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendapatkan kinerja yang terbaik, karena selain memahami tentang keahlian dan keterampilan, manajemen SDM juga harus dituntut untuk membangun kepribadian dan perilaku yang baik demi mendapatkan kinerja yang terbaik. Berbagai tekanan kompetitif yang ada didunia bisnis saat ini, perusahaan diharuskan agar bisa memikirkan bagaimana caranya perusahaan bisa beradaptasi dengan lingkungan yang ada disekitarnya yang senantiasa bisa berubah-ubah.

Permasalahan yang berhubungan dengan SDM di suatu perusahaan diharuskan untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang digunakan dalam sebuah perusahaan dan berapapun biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, karyawan/pegawai yang pada akhirnya yang akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak didukung dengan kualitas yang terbaik dari karyawan dalam

melakukan tugas yang diberikan kepadanya tingkat keberhasilan perusahaan tidak akan tercapai. Kontribusi karyawan ini akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan.

Hal ini tentu tidaklah mudah bagi karyawan untuk mencapai suatu kinerja yang baik dan diharapkan oleh perusahaan apabila tidak adanya dukungan dari gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang stabil di perusahaan. Penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya yaitu menurut (Mangkunegara, 2009:15) sebagai berikut:

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal, faktor internal (*Dispositional*) ialah faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal ialah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti sikap, perilaku, kelakuan rekan kerja, pimpinan atau bawahan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil jika tujuan dari perusahaan sudah tercapai selama kepemimpinannya di suatu perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan merupakan suatu bentuk hasil kerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan dapat secara optimal dikarenakan adanya rasa

bersemangat dalam bekerja dan mengerahkan seluruh kemampuan, keterampilan, pengetahuan yang dimilikinya. Jika karyawan dapat mengerjakan segala sesuatu secara optimal, maka bukan sesuatu hal yang sulit bagi perusahaan untuk dapat tumbuh dan berkembang dalam mencapai tujuan perusahaan.

Setiap pimpinan pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dengan pemimpin yang lainnya. Kepemimpinan di era modern ini akan menghadapi berbagai macam tuntutan yang semakin sulit. Keadaan demikian diharuskan untuk tampil dalam mengelola perubahan yang akan terjadi. Perilaku pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Demi mendorong kelancaran dan kesuksesan dalam memimpin, pemimpin harus memiliki sifat pemberani dalam menggunakan gaya kepemimpinan lainnya dan tidak harus selalu berpegang tegu terhadap satu gaya kepemimpinan saja. Dalam keadaan yang dinamis, beberapa gaya kepemimpinan juga harus diketahui dan dipahami, karena kemampuan untuk beradaptasi adalah kunci yang sangat penting agar terus bisa bertahan.

Seorang pemimpin berperan penting dalam membuat suasana kerja yang baik, nyaman, dan harmonis. bagi karyawan berguna untuk menumbuhkan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas kerja yang diharapkan perusahaan.

Menurut Suanto dan Priansa (2011:15) mengemukakan bahwa pimpinan harus dapat menjalin kerja sama yang baik dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hanya cara seperti itulah bantuan berupa pemikiran, tenaga beserta semangat kerja banyak masukan kepada pemimpin agar menimbulkan adanya rasa persatuan, sehingga memudahkan dalam proses pemecahan masalah yang dilakukan hanya demi kemajuan perusahaan.

Perusahaan dapat menggunakan berbagai macam gaya kepemimpinan dalam untuk mempengaruhi bawahan agar menciptakan kinerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam perusahaan salah satunya adalah gaya kepemimpinan berdasarkan teori *path-goal Versi House* (Suprihanto, 2003:109) yaitu gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan direktif ini ialah dapat memberikan arahan atau instruksi mengenai apa yang harus dilakukan oleh bawahan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan suportif yaitu menunjukkan keramahan atau kelembutan sebagai seorang pemimpin yang memberikan dukungan dengan menyemangati bawahannya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya partisipatif dengan mencari masukan dan saran dari bawahannya sendiri. Dan pemimpin dengan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi

yaitu menetapkan tujuan yang menantang dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang terbaik.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan aspirasi anggotanya ini dapat menjadikan hubungan antara pemimpin dengan bawahan dapat terjalin dengan harmonis secara proposional. Dan pemimpin dituntut untuk menggunakan kewenangannya secara baik dan adil serta menjaga perilaku dan sikap karyawan agar bisa bekerja dengan giat dan bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Sehingga hal tersebutlah yang sangat diperlukan bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek-aspek gaya kepemimpinan. Pemimpin yang melakukan kepemimpinannya secara efektif demi dapat mempengaruhi karyawan agar terus bergerak untuk mencapai tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan. Dan pemimpin itu pun akan menjadi contoh yang baik bagi karyawan. Begitupun sebaliknya jika seorang pemimpin hanya mengutamakan keberadaannya sebagai figur dan tidak ada pengaruh dalam kinerjanya, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal atau tidak optimal, karena pemimpin tersebut tidak memiliki kemampuan yang baik untuk menghasilkan kinerja yang terbaik sebagai pemimpin.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan. Karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, dikarenakan karyawan tersebut betah dan menyukai lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja. Sebaliknya Jika keadaan lingkungan kerja yang buruk hal tersebut akan mengakibatkan kerja para pegawai akan memburuk dan berpotensi menyebabkan karyawan mudah stres, sulit berkonsentrasi dan akhirnya jatuh sakit, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkan. Apabila ruang yang ditempati bekerja itu panas, ruangan kerja terlalu padat atau sempit, sirkulasi udaranya kurang memadai, berisik dan kurang menjaga kebersihannya, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Lingkungan kerja bagi karyawan sangatlah penting demi mendorong kinerja karyawan yang dihasilkan suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang stabil dapat memberikan suatu penyemangad terhadap karyawan agar dapat bekerja lebih giat dan lebih baik lagi dalam mencapai tujuan perusahaan. Sihombing (2004:175) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus diperhatikan oleh perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah organisasi untuk menciptakan suatu produk dan jasa. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil yang baik pula bagi organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2012:34) menurutnya kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan kewajibannya yang telah diberikan kepadanya yang berdasarkan ketanggapannya, kelebihan dan dalam mengatur waktunya, dan tingkat pengetahuannya tentang pengalamannya.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) khususnya di kawasan belopa merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan listrik bagi masyarakat. Seiring bertambahnya jumlah pelanggan, maka kebutuhan listrik meningkat di setiap saat. Sehingga perusahaan perlu memberikan kinerja yang terbaik dan semaksimal mungkin demi kenyamanan pelanggan.

Berdasarkan hasil informasi yang didapatkan dari HRD (*Human Resource Departement/departemen sumber daya manusia SDM*) pada PT. PLN (Persero) ULP Belopa, mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di PT. PLN

(Persero) ULP Belopa melihat dari segi pengerjaan tugas, seorang pemimpin memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan tugas dan semua keputusan yang berhubungan dengan kerja harus dibuat. Tetapi tugas yang diberikan cukup banyak sehingga membuat pegawai merasakan kurang menikmati dengan pekerjaannya. Seorang pemimpin harus memberikan suatu dukungan dan selalu melihat keadaan pekerjaan bawahannya dan berusaha untuk menciptakan sebuah kondisi kerja yang lebih baik dan nyaman bagi para bawahannya. Seorang pemimpin juga harus memberikan petunjuk bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin juga harus di tuntut untuk memahami para bawahannya dalam menyampaikan instruksi.

Lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) ULP Belopa masih belum diketahui keadaan dan kondisi lingkungan perusahaan tersebut. Apakah sudah mendukung untuk melakukan pekerjaan di lingkungan kerja tersebut. apakah kondisi tempat kerja pegawai sudah bersih, memiliki fasilitas yang memadai, dan tingkat kebisingan tempat kerja yang bisa dikatakan ketenangannya sudah cukup baik dalam melakukan pekerjaan. Akan kah Terlihat juga hubungan antara rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan bertambahnya keharmonisan di

antara rekan kerja. Jika dilihat dari sisi geografis lokasi atau lingkungan yang ditempati oleh PT. PLN (Persero) ULP Belopa ini sudah cukup strategis karena letaknya di tengah perkotaan. Dan lokasi tersebut cukup ramai, dikarenakan dekat dengan keramaian atau *public area* seperti pusat pembelanjaan dan lain-lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti menganggap perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Belopa, sehingga penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) ULP Belopa”

TINJAU PUSTAKA

Landasan Teori

Gaya kepemimpinan merupakan beberapa faktor yang penting bagi kesuksesan suatu perusahaan. Menurut Nawawi (2003:15), gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2011:42), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang dipergunakan oleh pemimpin demi mempengaruhi bawahan agar target organisasi tercapai atau dapat pula

dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan ialah salah satu perilaku pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan.

Beberapa gaya kepemimpinan menurut teori *path-goal* versi house (Suprihanto, 2003:09) sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan Direktif Gaya Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pemimpin mereka, mengatur jadwal kerja untuk dilakukan, serta memberikan bimbingan terkhususnya mengenai penyelesaian tugas.
- 2) Gaya Kepemimpinan Suportif Gaya Kepemimpinan ini bersifat baik dan ramah sehingga menunjukkan rasa kepedulian akan kebutuhan bawahan.
- 3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif Gaya kepemimpinan ini berhubungan dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
- 4) Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapakan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Berdasarkan menurut teori *path-goal Versi House* ini beberapa gaya kepemimpinan tersebut bisa terjadi dan dapat dipergunakan oleh pemimpin yang sama di keadaan yang berbeda.

Dalam hal ini teori ini berusaha mempengaruhi pola pikir bawahan dan memberikan motivasi dengan mengarahkan bawahan ke tugas-tugas yang sifatnya jelas. Tercapainya tujuan yang diinginkan, kepuasan kerja, dan melakukan kerja yang efektif (Thoha, 2012:43).

Menurut House Et Al. (1999) dalam Yulk (2005) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Menurut Suranta (2002) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan bersifat fleksibel atau lentur, maksudnya ialah gaya kepemimpinan yang biasa di terapkan oleh pemimpin dapat berubah dengan gaya kepemimpinan yang lain seiring dengan berubahnya keadaan dan kondisi internal organisasi. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang di senangi dan sering digunakan, dengan mempersatukan tujuan organisasi dengan tujuan pegawai atau individu, dalam kegiatan pencapaian sasaran atau tujuan yang telah di sepakati bersama.

Lingkungan kerja Nitisemito (2002:183) mengatakan bahwa

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2009:21) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Ahyari (1994) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan.

a. Indikator lingkungan kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja menurut pendapat Nitisemito (1992) yaitu:

1. Suasana kerja, yaitu dimana keadaan atau kondisi yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan karyawan tersebut. Suasana kerja ini akan mencakup tempat kerja, alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, kenyamanan, fasilitas kerja, dan termasuk juga hubungan dengan orang-orang yang berada di tempat kerja tersebut.

2. Tersedianya fasilitas kerja, demi kelancaran suatu pekerjaan maka dari itu perusahaan menyediakan fasilitas-fasilitas kerja untuk mendongkrak kerja karyawan dengan fasilitas yang lengkap dan mutakhir. Hal ini dapat menunjang dalam proses pekerjaan karyawan.
3. Hubungan antara rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja dapat terbentuk jika ada keharmonisan dan saling tolong menolong dalam bekerja demi terselesainya pekerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi hubungan kerja antara rekan kerja karena terbentuknya keharmonisan sehingga karyawan nyaman menetap untuk bekerja di suatu perusahaan. Hubungan yang harmonislah dan kekeluargaan juga dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan.

KINERJA merupakan suatu faktor yang paling penting dalam terwujudnya suatu tujuan. terwujudnya tujuan yang diinginkan dengan baik dihasilkan dari kerja keras dari tim atau perindividu, sebaliknya jika kegagalan terjadi dan tidak terwujudnya suatu tujuan maka itu ditandai dengan tidak adanya kerja kerasnya dan tim yang kerja tidak optimal.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu,

merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfret dan Veitzhal, 2011 : 604)

a. Indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja Triandini dan Rahmasari, (2012:14) beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kualitas
Kualitas merupakan istilah dalam perusahaan untuk mengukur seberapa besarnya tujuan yang ingin dicapai sehingga mendekati kesempurnaan yang diharapkan perusahaan.
2. Kuantitas
Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun yang merupakan jumlah siklus yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu diperlukan dalam perusahaan demi terselesainya suatu pekerja dengan tepat waktu tanpa membuang-buang waktu yang banyak.
4. Efektifitas
Efektifitas merupakan dimana tingkat pengetahuan yang dimilikinya dapat memberikan nilai lebih dalam meningkatkan keuntungan.
5. Kemandirian

Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan orang lain.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode Penelitian yang digunakan yaitu penelitian Kuantitatif, penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif kasual, dari mulai menyusun pertanyaan yang spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian ini, menganalisis angka-angka dengan menggunakan statistik, melakukan penyidikan yang tidak memihak dengan cara yang obyektif. penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) ULP Belopa.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat pada PT. PLN (Persero) ULP Belopa, penelitian ini dilaksanakan yaitu kurang lebih 2 bulan setelah seminar proposal dilakukan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (ferdinand, 2006).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang berkarakteristik hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasi sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) ULP Belopa yang berjumlah 73 pegawai. Maka seluruh pegawai akan dijadikan responden, dengan kata lain dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengambil informasi dari responden, dimana seluruh anggota populasinya dijadikan sampel. Menurut Arikunto (2002) apabila jumlah subjek kurang dari 100 orang sebaiknya subjek tersebut diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Instrumen Penelitian

Para peneliti sebelumnya telah mengembangkan suatu instrumen pengukuran. Pada penelitian

instrumen ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. pengukuran yang dilakukan dengan kuesioner menggunakan skala likert 5, 4, 3, 2, 1.

Uji validitas

Uji validitas yaitu uji yang dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut benar atau tidak (Bawono 2006:86). Menurut Sutrisno Hadi (1991) dalam Bawono (2006:68-69) mengungkapkan uji validitas dipakai untuk mengukur seberapa cermat suatu test dalam melakukan fungsi ukuran atau telah betul-betul dapat mencerminkan variabel yang diukur.

Uji reabilitas

Teknik yang digunakan dalam pengukuran reabilitas ini adalah teknik *cronbach's alpha*, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,60 (Bawono, 2006:63-64). Pada prinsipnya uji reabilitas ini merupakan pengujian data yang telah di peroleh sebagai hasil dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban responden tersebut konsisten atau stabil dari masa ke masa.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software computer program SPSS. *Statistical Package For Social Sciences* yaitu sebuah sistem atau program komputer yang dipergunakan dalam analisis sebuah data dengan statistik, SPSS ini yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SPSS versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis dan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2010). Dalam penelitian ini analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui atau menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik dari suatu keadaan, sehingga data yang telah terkumpul kemudian diklasifikasikan, diinterpretasikan dan selanjutnya di rumuskan sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang di teliti.

Analisis regresi linier berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi dimana tujuan analisis ini

yaitu bermaksud untuk menganalisis data yang bersifat *multivariate*, tujuannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu (minimal dua), karena analisis ini sering disebut *multivariate* dimana variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dari satu variabel independen (X). Untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara beberapa variabel independen (X1, X2, ...) mempengaruhi variabel dependen (Y) maka dapat dilakukan dengan uji statistik (Bawono, 2006:85).

Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan terpengaruh pada lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2002) yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan
 X₁ : Gaya Kepemimpinan
 X₂ : Lingkungan kerja
 b₁b₂ : Koefisien Regresi
 a : Konstanta
 e : Error (Variabel bebas lain diluar model regresi)

koefisien korelasi dan Koefisien determinasi

Dalam penelitian korelasi atau korelasional merupakan suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan

antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Fraenkel dan Wallen, 200:328).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi *sperman* atau *product moment*:

1. Jika nilai sig. < 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
2. Sebaliknya, jika nilai sig. > 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Kriteria tingkat hubungan (koefisien korelasi) antar variabel berkisar antara ± 0,00 sampai ± 1,00 tanda + yaitu positif dan tanda – yaitu negatif. Adapun kriteria penafsirannya adalah:

- a. 0,00 sampai 0,20, artinya : hampir tidak ada korelasi.
- b. 0,21 sampai 0,40, artinya : korelasi rendah.
- c. 0,41 sampai 0,60, artinya : korelasi sedang.
- d. 0,61 sampai 0,80, artinya : korelasi tinggi.
- e. 0,81 sampai 1,00, artinya : korelasi sempurna.

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinan yaitu diantara (0) sampai (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan

variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti akan meningkat dan tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R² (adjusted R square)* pada saat mengevaluasi mana regresi yang terbaik. Tidak seperti *adjusted R²* dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2005:87).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang begitu jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dalam pengujian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Dalam analisis regresi dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai independen yang diketahui. Analisis regresi ini digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi

linier berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi dari 5%. Apabila tingkat signifikansi yang didapatkan dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) maka pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-) maka pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

Uji t

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikan variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen secara individual atau sendiri-sendiri. Jika t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, selain itu untuk menentukan H_0 diterima atau tidak

dapat dilihat dengan nilai signifikansinya apakah lebih atau kurang dari 5% (0,05) (Bawono, 2006:89-91).

Uji F

Uji F digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama yang dapat mempengaruhi variabel dependen. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu pengambilan keputusan untuk menentukan H_0 diterima atau tidak dapat dilihat dengan nilai signifikannya apakah

lebih atau kurang dari 5% (0,05) (Bawono, 2006:019-92).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh pada setiap variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan alat bantuan berupa program SPSS versi 20, maka di peroleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

Coefficients
a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,407	4,036		1,835	,071
	gaya kepemimpinan (X_1)	,367	,117	,338	3,129	,003
	lingkungan kerja (X_2)	,374	,096	,420	3,898	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai(Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,407 + 0,367 + 0,374 + e$$

Dimana :

1. Jika variabel Gaya Kemimpinan X_1 dan Lingkungan Kerja X_2 adalah nol (tidak ada) maka besarnya Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) ULP Belopa sebesar 7,407 satuan.

2. Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,367 = besarnya koefisien variabel Gaya Kepemimpinan artinya setiap peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai meningkat 0,367 satuan.
3. Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,374 = besarnya koefisien variabel Lingkungan Kerja artinya setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai meningkat 0,374 satuan.

Standar error sebesar 4,036 satuan artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 4,036 satuan yang tidak diteliti.

Hasil regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai. Disetiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan dengan variabel terikat. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel lingkungan kerja 0,374 satuan.

Uji Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian korelasi atau korelasional merupakan suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tanpa adanya upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tdk dapat memanipulasi variabel.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinan yaitu diantara (0) sampai (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti akan meningkat dan tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R² (adjusted R square)* pada saat mengevaluasi mana regresi yang terbaik.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change

									e
1	,673 ^a	0,454	0,438	2,593	0,454	29,055	2	70	,000

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2)

b. Dependent Variable: kinerja pegawai(Y)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas maka dapat diketahui hasil dari nilai uji korelasi yang tingkat signifikannya sebesar 0,000. Maka dapat diketahui bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi *sperman* atau *product moment*:

1. Jika nilai sig. < 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
2. Sebaliknya, jika nilai sig, > 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Kriteria tingkat hubungan (korelasi) antar variabel berkisar antara $\pm 0,00$ sampai $\pm 1,00$ tanda + yaitu positif dan tanda - yaitu negatif.

tingkat keeratan hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dapat dilihat dari koefisien korelasi (R) pada tabel diatas sebesar (0,673). Sehingga diketahui nilai pearson correlation berada pada 0,61 s/d 0,80 = korelasi

kuat atau tinggi. Artinya derajat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai merupakan kategori korelasi kuat.

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *adjusted R square* sebesar 0,438. Hal ini kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 43,8% dan sisanya 56.2% dijelaskan dengan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel *independent* berpengaruh secara signifikan atau tidak, nilai t hitung didapat dari hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig.a = 0,05 dengan df = n-k-1. Dimana: df = 73-3-1 = 69. Dengan pengujian 2 sisi (signifikan = 0,05). Maka hasil yang diperoleh untuk nilai $T_{tabel} = 1,667$ yang hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawa ini.

Coefficients

^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,407	4,036		1,835	,071
	gaya kepemimpinan (X1)	,367	,117	,338	3,129	,003
	lingkungan kerja (X2)	,374	,096	,420	3,898	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai(Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari signifikan gaya kepemimpinan (X₁) pada kolom sig. (0,03 < 0,05). Variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari signifikan lingkungan kerja (X₂) pada kolom sig. (0,00 < 0,05).

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji t yang diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 3,129 lebih besar dari pada t tabel sebesar 1,667, maka H₀ ditolak dan H₁ di terima. Sehingga hipotesis yang berbunyi, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial diterima.

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan uji t yang diperoleh hasil

bahwa nilai t hitung sebesar 3,898 lebih besar dari pada t tabel sebesar 1,667, maka H₀ ditolak dan H₂ di terima. Sehingga hipotesis yang berbunyi, terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* yakni Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap variabel *dependen* atau kinerja pegawai. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Y) uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F hitung > F tabel. Maka model yang dirumuskan sudah tepat, jika dengan melihat nilai F_{tabel} = f(k; n-k), F = (2; 73-2) F_{tabel} = (2; 71) = 3,13 dengan tingkat kesalahan 5% uji F dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390,848	2	195,424	29,055	,000 ^b

Residual	470,823	70	6,726	
Total	861,671	72		

Berdasar hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 29,055 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,13 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $29,055 > 3,13$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 di terima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) ULP Belopa

berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Belopa.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rohma Nurlia (2017) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT AL-Ijara Indonesia Finance Lampung, dengan teori *path-goal* yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) ULP Belopa.

berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Belopa.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Henri Wijaya, Emi Susanty. (2017) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan teori yang digunakannya menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) ULP Belopa.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian statistik dengan metode uji F yang telah dilakukan, Jadi dapat disimpulkan berdasarkan uji F, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febri Ari Putra, Mochhammad Al Musadieq, Yuniadi Mayowan (2016), dengan judul Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Belopa. Maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial atau individu terhadap kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti dapat menyampaikan saran-saran yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang berkaitan atas

penelitian ini. Adapun saran-saran yang penulis sampaikan:

- a. Saran untuk pihak perusahaan
 - 1) Dalam kaitanya dengan gaya kepemimpinan, penulis menemukan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
 - 2) Dalam kaitanya dengan lingkungan kerja, penulis menemukan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
 - 3) Dalam kaitanya dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, penulis menemukan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Diharapkan bagi pihak perusahaan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan agar citra perusahaan kedepannya semakin baik, maju dan berkembang dengan cepat dan baik.

- b. Saran untuk peneliti selanjutnya
Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini menjadi lebih menarik lagi yaitu dengan cara menambah variabel-variabel seperti tentang budaya organisasi, stres kerja dan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Selain itu untuk

meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan PLN dalam mengukur tingkat kinerja pegawai menggunakan daftar pertanyaan yang diukur secara kuantitatif serta melibatkan lebih banyak lagi responden dalam melakukan penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan lebih tepatnya lagi jika pengambilan sampel penelitian ini yang ada sesuai dengan pengambilan populasi, sehingga hasilnya benar-benar dapat mencerminkan tingkat kinerja pegawai yang baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Agus Jamaluddin. 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garmen Jakarta. Jurnal of applied business and Economics* Vol 3. No 3. Maret 2017 : 161-169.
- Aji Tri Budianto, Amelia Kartini 2015. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi wilayah I jakarta. Jurnal ilmiah prodi manajemen universitas pamulang.* Vol 3, No 1, Oktober 2015.
- Ahyari, Agus. 1994. *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi.* Yogyakarta: BPF E.
- Amin Wahyudi. 2006. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 1 Desember 2006 : 1 – 14.
- Anisa Darumeutia. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II.* Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V.* Jakarta. Rineka Cipt
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analisis Dengan SPSS.* Salatiga: STAIN Salatiga Press.

- Febri A. Putra. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. JAB. Vol. 40. No.2 November 2016.
- Febri Arin Putra, Mochammad Al Musadieq, Yuniadi Mayowan. 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang*. Universitas Brawijaya Malang.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Frankel, J. P. & Wallen N. E. (2008). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- _____ 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Gruenberg, B. 1980. The Happy Worker: An Analisis Of Educational And Occupational Difference In Determinants Of Job Satisfaction. *American Jurnal Of Sociology*. 85. 247-271.
- Handoko, T. H 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Liberti. Yogyakarta.
- _____ 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Cetakan Keempat. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helfert, Veitzhal 2011. “*Teknis Analisis Keuangan: Petunjuk Praktik untuk Mengelola dan Mengukur Kinerja Perusahaan*”. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Henri Wijaya, Emi Susanty. 2017. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 2, No 1, Edisi Februari 2017.
- <http://www.PerusahaanListrikNeg>

- ara/PLN/co.id. 28 Januari 2021 (15:08).
- Keitner R, Dan Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition, International Edition, Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Likert, R. 1961. *New Patterns Of Management*. New York: Mcgraw-Hill Book Company.
- Luis Aparicio Gutierrez, Wayan Gede Supartha. 2016. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol 5. No 3. 2016 : 420-454.
- Mangkunegara, A. 2005. *Prilaku Dan Budaya Organisasi*, PT. Rafika Aditama, Bandung.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari 2003 *manajemen sumberdaya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia: manajemen SDM* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____. 2002 *manajemen personalia*. Edisi Revisi. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Rahmasari, Triandini, 2012. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Majalah Ilmiah INFORMATiKA Vol. 3 No. 1, Januari 2012. Jakarta.
- Rivai, dan Sagala,. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithal Dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Prilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat
- Rohma Nurlia 2017 *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-ijara indonesia finance lampung*.
- Ryani Dhyani Parashati, Dede Irfan Setiawan. 2019. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang*. Jurnal Samundra Ekonomi Dan Bisnis, Vol 10, No 1, Januari 2019.

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Siregar, Syofian. 2012. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Ddilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali Press.
- Soetjipto, Budi W. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sugiyono, S. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung; Alfabeta
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung; Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Produser Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suprihanto, Jhon, Th. Agung M. Harsiwi, Dan Prakoso Hadi. 2003. *Prilaku Organisasi*, Jilid 1. Edisi Pertama. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Keryawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2.
- Suwanto Dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Afabeta.
- Suwesty Yunia Pratiwi (2011) *pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening studi pada perusahaan daerah air minum kabupaten wonosobo*. Universitas negeri semarang.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinana Dalam Manajemen*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Tomy Sun Siagia, Hazmanan Khair. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. JIMM. Vol. 1. No. September 2018, 59-70.
- Tyssen, T. 1996. *Bisnis Dan Manajemen Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula*.

- Wahyudi, A., & Suryono, J. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(1), 1-14.
- Waridin, Guritno Dan Bambang. 2005. *Pengaruh Persepsi karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI.Vol 1. No.1.
- Yukl, Gary; 2005, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta, PT. Indeks Kelompok Gramedia.